

Comité externe d'examen de la GRC

2007-2008

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Peter Van Loan, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
(Sécurité publique et Protection civile Canada)

Table des matières

Section I : Aperçu	1
Message de la présidente	1
Déclaration de la direction	3
Résultat stratégique et architecture d'activités de programme (AAP) approuvés par le Conseil du Trésor pour la période visée de 2007-2008	4
Renseignements sommaires	4
Priorités du Comité	5
Activités de programmes par résultat stratégique	6
Résumé du rendement ministériel	7
A. Conditions de travail quotidiennes du Comité par rapport au rendement	7
B. Facteurs internes et externes touchant le rendement du Comité	8
 Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique	 11
Activité de programme 1	11
Activité de programme 2	18
 Section III : Renseignement supplémentaires	 23
Lien du Comité au « cadre pangouvernemental » énoncé dans le rapport <i>Le rendement du Canada.</i>	23
Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (ETP compris)	24
Tableau 2 – Crédits votés et législatifs	25
Tableau 3A – <i>Loi sur les frais d'utilisation</i>	25
Tableau 3B – Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation	25
Tableau 4 – Réponse aux comités parlementaires et vérifications externes	25
Tableau 5 – Vérifications internes	26
Tableau 6 – Politiques sur les voyages	26
Tableau 7 – États financiers	27
 Section IV : Autres sujets d'intérêt	 39
Renseignements organisationnels	39
Personne-ressource	40

Section I : Aperçu

Message de la présidente

Le Rapport ministériel sur le rendement du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour 2007-2008 donne un aperçu des travaux accomplis par le Comité au cours du présent exercice. On y décrit également la mesure dans laquelle le Comité a atteint les objectifs établis dans son Rapport sur les plans et priorités de 2007-2008.

Le Comité est un très petit organisme indépendant, composé du président, qui est également le premier dirigeant, du directeur exécutif et avocat principal et de quatre employés permanents. Il compte actuellement quatre postes temporaires additionnels. Il exerce un mandat très particulier. Son rôle consiste à examiner de façon indépendante et impartiale les dossiers relatifs aux relations de travail de la GRC. De cette manière et grâce à un solide programme de liaison, il vise à exercer une influence positive sur la manière dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées à la GRC.

Le Comité a eu une année extrêmement chargée. Il a participé aux examens gouvernementaux de la structure de gouvernance de la GRC en présentant des observations tant au Groupe de travail Brown sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC qu'au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes. Il a présenté au gouvernement sa réponse aux recommandations du Groupe de travail sur les questions liées à son mandat et il a également rédigé des documents présentant sa vision et une ébauche de loi type que l'on peut trouver sur son site Web.

Outre ces initiatives spéciales, le Comité a assumé toutes ses responsabilités organisationnelles et en matière de production de rapport. Il a également accompli un volume accru de travail dans les domaines de la dotation, de la gestion budgétaire, de la responsabilisation de gestion et de la planification des ressources humaines.

Malgré le temps et les ressources consacrés à ces tâches stratégiques et organisationnelles importantes, le Comité est également parvenu à produire un grand nombre de conclusions et de recommandations, en plus de se livrer à des activités de liaison et de diffusion de l'information d'envergure pour faire en sorte que les membres de la GRC connaissent et comprennent son travail.

À cause des pressions sur les ressources, qui étaient difficiles à prévoir au moment de la planification de l'exercice visé, le Comité n'a pas atteint tous les objectifs qu'il s'était fixés. Le présent rapport décrit les domaines qui ont présenté des défis et les leçons qui ont été tirées pour les années à venir. Le Comité est déterminé à améliorer la rapidité de publication de ses conclusions et recommandations et il croit pouvoir atteindre cet objectif grâce à la fois à une augmentation à long terme des fonds et une amélioration de ses processus.

Ma vision du Comité est qu'il soit un organisme ayant la capacité, grâce à un financement à plus long terme, à produire pleinement et efficacement son résultat stratégique au moyen d'activités d'examen de cas et de liaison de qualité, indépendantes et opportunes ainsi que d'activités de liaison, tout en satisfaisant aux exigences organisationnelles.

Catherine Ebbs
Présidente

Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2007-2008 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur le résultat stratégique et sur l'architecture des activités de programme du Comité approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

La présidente,

Catherine Ebbs

**Résultat stratégique et architecture d'activités de programme (AAP) approuvés par
le Conseil du Trésor pour la période visée de 2007-2008**

Résultat stratégique
Le Comité externe d'examen de la GRC a pour objectif d'exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.
Activité de programme 1
Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.
Activité de programme 2
Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

Renseignements sommaires

Raison d'être du Comité

Le Comité externe d'examen de la GRC (le « Comité ») est un organisme indépendant et impartial qui vise à favoriser un régime de relations de travail juste et équitable au sein de la GRC, conformément aux principes de droit applicables. À cette fin, le Comité examine de façon indépendante des appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation ainsi que certaines catégories de griefs, conformément à l'article 33 de la *Loi sur la GRC* (la « Loi ») et à l'article 36 du *Règlement sur la GRC* (le « Règlement »).

Le Comité travaille dans l'intérêt des Canadiens en contribuant à des procédés de relations de travail équitables, transparents et justifiables à la GRC et, par conséquent, à l'efficacité et à l'équité de la GRC.

Ressources financières (en milliers de dollars)

	2007-2008	
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
1 192	1 606	1 214

Ressources humaines (ETP)

	2007-2008	
Prévues	Réelles	Écart
9	10*	1

*Jusqu'en septembre 2007, le nombre initial d'ETP prévu était de neuf. Le Comité a obtenu des fonds additionnels afin d'embaucher une ressource supplémentaire pour une période d'un an. Il a été impossible de pourvoir ce poste durant l'exercice. Un autre poste est demeuré vacant pendant six mois de l'exercice.

Priorités du Comité

Nom	Type	Évaluation des progrès réalisés à l'égard des priorités
1. Insister sur la qualité de l'examen des cas et sur la réduction de l'arriéré	continue	respectée en partie *
2. Maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE	continue	respectée
3. Évaluation continue des opérations	continue	respectée
4. Solidifier la liaison et mieux faire connaître le travail du CEE	continue	respectée
5. Élaborer une infrastructure plus robuste pour répondre aux exigences organisationnelles et intégrer ces exigences dans son cadre opérationnel	trois ans	respectée en partie *

* Tel qu'il est indiqué à la page 8.

Activités de programmes par résultat stratégique

	Résultats prévus	Etat du rendement	2007-2008 (en milliers de dollars)		Contribue à la priorité suivante
			Dépenses prévues *	Dépenses réelles	
Résultat stratégique: Le Comité externe d'examen de la GRC a pour objectif d'exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.					
1. Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.	Tous les destinataires des rapports sur les conclusions et les recommandations du Comité externe et des sommaires de ces rapports sont mieux informés grâce aux recommandations indépendantes reçues du Comité externe et utilisent ces connaissances pour prendre des décisions concernant les relations de travail.	respectée	905	1 016	Priorités n ^{os} 1, 2, 3 et 5
2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.	À la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité externe sont mieux informés lorsqu'ils participent aux procédures régissant les relations de travail à la Gendarmerie et connaissent mieux les dispositions législatives, les dispositions réglementaires et les politiques pertinentes. À l'extérieur de la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité externe comprennent mieux le processus de gestion interne de la GRC et, en général, les principes juridiques pertinents.	respectée	287	198	Priorité n ^o 4

* * Cette ventilation des ressources n'a pas été rajustée en fonction de la répartition de 80 % (activité de programme 1) et 20 % (activité de programme 2) du Comité pour chaque activité de programme.

Résumé du rendement ministériel

A. Conditions de travail quotidiennes du Comité par rapport au rendement

1) Examen des cas

Les membres de la GRC sont assujettis à des systèmes d'arbitrage distincts pour ce qui est des griefs, des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions énoncées aux parties III, IV et V de la *Loi*. Le système interne des relations de travail de la GRC prend une décision initiale lorsqu'une question de relations de travail est portée à son attention, mais si cette décision est contestée, la question doit être renvoyée au Comité aux termes de la *Loi*. Le mandat du Comité consiste à effectuer un examen externe et à communiquer ses conclusions et ses recommandations aux parties visées et au commissaire de la GRC. Ce dernier prend une décision finale et il doit, en vertu de la loi, justifier sa décision s'il décide de ne pas suivre la recommandation du Comité.

L'examen des griefs constitue la plus grande partie du travail du Comité. Selon la *Loi* et le *Règlement*, cinq catégories de griefs doivent être soumis à l'examen du Comité, à savoir ceux qui portent sur :

- a) l'interprétation et l'application des politiques gouvernementales qui visent les membres de la GRC;
- b) la cessation de la solde d'un membre pendant sa suspension;
- c) l'interprétation et l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) l'interprétation et l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
- e) le renvoi par mesures administratives pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Dans les domaines du renvoi et de la rétrogradation, il n'y a toutefois pas de restriction concernant les types d'appels qui peuvent être renvoyés au Comité. Au chapitre de la discipline, seuls les cas relatifs à des mesures disciplinaires officielles sont portés à l'attention du Comité. Ce dernier n'est pas tenu d'examiner les cas relatifs aux mesures disciplinaires imposées dans le cadre d'un processus disciplinaire informel, comme le prévoit la *Loi*.

2) Activités de liaison et de communication

Le Comité examine les cas de manière impartiale et indépendante de la GRC de façon à exercer une influence positive sur les relations de travail au sein de la Gendarmerie. De la même façon, l'échange de renseignements et la liaison avec les intervenants font partie

intégrante de cet objectif. Le Comité utilise plusieurs outils de liaison, incluant son site Web (www.erc-cee.gc.ca), sa publication trimestrielle (*Communiqué*), les demandes de renseignements, la formation continue, les réunions et le renforcement des capacités.

B. Facteurs internes et externes touchant le rendement du Comité

Le Comité a continué à consacrer ses ressources à son objectif stratégique consistant à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées à la GRC. Dans le cadre de son activité de programme clé liée à l'examen indépendant et impartial des cas, le Comité a examiné 31 cas en 2007-2008, offrant ainsi aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du différend pour favoriser des relations de travail transparentes et responsables.

L'ensemble des conclusions et recommandations publiées par le Comité a contribué à aider les intervenants dans le domaine des relations de travail à la GRC à interpréter les lois, les règlements et les politiques pertinentes. Le Comité a abordé un très grand nombre de questions dans son examen des cas et, comme par le passé, il a également cerné des domaines dans lesquels il faudrait modifier ou préciser les politiques.

La publication de ces conclusions et recommandations a permis au Comité de respecter sa priorité consistant à insister sur la qualité de l'examen des cas. Toutefois, tel que discuté ci-après, divers facteurs ont influé sur sa capacité à examiner plus de cas qu'il ne l'a fait et par conséquent à réduire son arriéré. Par conséquent, cette priorité n'a été atteinte qu'en partie.

Dans le cadre de sa priorité consistant à consolider les activités de liaison et de sensibilisation à son travail, le Comité a également consacré des ressources à sa deuxième activité de programme, soit la liaison et la diffusion de renseignements. Il a utilisé divers moyens pour renseigner le public sur les questions relatives aux relations de travail à la GRC et aussi pour favoriser la sensibilisation à ces questions au sein de la GRC.

Le Comité a continué à évaluer ses opérations de façon continue. Une de ses priorités, soit l'état de l'examen des cas, est demeurée un point permanent à l'ordre du jour des réunions ordinaires du personnel, et le Comité s'est penché sur les questions soulevées dans son évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). De plus, en vue de souligner prochainement son vingtième anniversaire, le Comité a produit un rapport annuel faisant le point de ses réalisations au cours des 20 dernières années.

Bien qu'une des priorités du Comité pour l'exercice ait été de réduire l'arriéré, il a été difficile d'accomplir des progrès sur ce plan. Le nombre de conclusions et recommandations produites par le Comité était inférieur à celui de l'exercice précédent à cause d'un certain nombre de facteurs. En 2007-2008, le Comité a été saisi de certains cas particulièrement complexes dont l'examen a exigé plus de temps que la normale. En outre, des questions de dotation, de même que des exigences organisationnelles et

stratégiques, toutes liées à la petite taille du Comité et à sa situation financière précaire, ont influé sur la capacité du Comité à consacrer des ressources à l'examen des cas.

Enjeux relatifs à la dotation

Grâce à des fonds temporaires, le Comité a réussi à classer et à doter trois postes additionnels. En septembre 2006, des fonds sur deux ans ont été approuvés pour un conseiller juridique, tandis que des fonds sur cinq ans ont été approuvés pour un conseiller juridique subalterne et un poste de soutien administratif. Ce financement temporaire visait à faciliter l'examen des cas et à réduire le nombre de cas en suspens du Comité. À cause de retards sur les plans de la classification et de la dotation, les postes ont été pourvus uniquement en juin 2007. En outre, deux des trois employés nommés à ces postes ont quitté tôt durant leur détachement. Ces circonstances entourant la dotation ont posé des difficultés qui se sont répercutées sur la capacité du Comité à consacrer des ressources à sa charge de travail. Premièrement, à cause de ces postes à pourvoir, certains cas n'ont pu être examinés. Deuxièmement, chaque nouveau processus de sélection a exigé l'attention du personnel supérieur.

Malgré ces difficultés, il n'y a aucun doute que les postes additionnels, depuis qu'ils ont été pourvus, ont contribué à l'établissement d'une infrastructure opérationnelle plus robuste pour le Comité et qu'ils ont aussi contribué à la priorité de celui-ci de maintenir un milieu optimal pour ses employés. Il semble toutefois que ces défis sur le plan de la dotation persisteront jusqu'à ce qu'on trouve des solutions permanentes en matière financière.

Exigences stratégiques

L'an dernier, la GRC a fait l'objet d'un examen scrupuleux par le gouvernement et le public, exigeant une attention stratégique et des activités de liaison de la part du Comité.

Ce dernier a notamment contribué au *Groupe de travail Brown sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC* (le « Groupe de travail Brown ») en présentant des observations écrites et en assistant à deux réunions du Groupe de travail. Le Comité a également alloué des ressources considérables en vue de donner suite au rapport du Groupe de travail et aux rencontres avec les intervenants de la réforme des relations de travail au sein de la GRC.

En outre, le président a comparu devant le Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, et le Comité a consacré des ressources à l'étude et à l'évaluation du rapport et des recommandations du Comité permanent.

Comme le Comité est un petit organisme, ces responsabilités stratégiques, malgré leur grande importance, ont eu une incidence directe sur la capacité à s'occuper de l'examen de cas.

Exigences organisationnelles

Malgré sa taille, le Comité doit satisfaire à toutes les exigences gouvernementales. L'obligation de rendre compte de l'administrateur général dans des domaines organisationnels comme ceux des ressources humaines, des finances et de la gestion de l'information a exigé un degré d'attention qui a réduit le temps que la présidente pouvait consacrer à l'examen de cas.

Bien que le travail analytique du Comité soit effectué par des fonctionnaires qui travaillent pour lui, les recommandations sont produites par une seule personne, la présidente du Comité, qui en est aussi la première dirigeante d'après la *Loi sur la GRC*. La participation de la présidente à des dossiers organisationnels et à ceux du personnel du Comité ont empêché ce dernier de maximiser sa production de cas. Néanmoins, le Comité attache une grande importance à ces exigences, et l'établissement d'une infrastructure plus robuste pour satisfaire aux exigences organisationnelles et les intégrer dans son cadre opérationnel a constitué une de ses priorités en 2007-2008.

À l'automne 2007, le Comité a reçu l'approbation requise pour le soutien de l'infrastructure organisationnelle et il a pu consacrer une partie des fonds obtenus pour opérer des changements visant en partie à satisfaire à sa priorité d'établir une infrastructure plus robuste pour les exigences organisationnelles et les intégrer à son cadre opérationnel. Toutefois, la courte durée du financement (deux ans) pose des obstacles au plein établissement d'une infrastructure organisationnelle. Des fonds permanents pour satisfaire aux exigences de soutien organisationnel du Comité permettraient à ce dernier de respecter pleinement sa priorité dans ce domaine.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Le Rapport sur les plans et priorités de 2007-2008 prévoit un résultat stratégique :

Le Comité externe d'examen de la GRC vise à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.

Pour atteindre ce résultat stratégique, le Comité a distingué deux activités de programme :

1. *Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité externe.*
2. *Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité externe et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.*

Activité de programme 1 : Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité externe.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues*	Autorisations	Dépenses réelles
905	1 285	1 016

* Cette ventilation des ressources n'a pas été rajustée en fonction de la répartition de 80 % (activité de programme 1) et 20 % (activité de programme 2) du Comité pour chaque activité de programme.

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
7	8	1

Le Comité continue à consacrer environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen des cas. La rémunération de la présidente du Comité et des employés (non compris les cotisations au régime d'avantages des employés) a atteint cette année 548 794 \$ et les dépenses de fonctionnement, 300 852 \$.

Contexte

En ce qui concerne sa première activité de programme, le Comité a pour mandat d'effectuer un examen impartial des cas. Les griefs au deuxième palier, de même que les appels relatifs à des mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation portent sur des différends qui n'ont pas été réglés aux stades initiaux du règlement des différends. Les enjeux gravitent donc souvent autour de problèmes complexes, épineux et délicats qui exigent une analyse approfondie.

Le mandat principal du Comité consiste en l'examen des cas et la formulation de conclusions et de recommandations. Le Comité a un arriéré de cas, consistant dans les cas dont il est saisi depuis plus d'un an. En outre, ce dernier continue à être saisi de cas de plus en plus complexes et délicats.

i) Renvois

Le Comité ne peut pas prévoir le nombre de cas qui lui seront renvoyés pendant l'année. On peut voir au tableau ci-dessous le nombre de cas qui lui ont été renvoyés durant cet exercice, par rapport aux exercices précédents.



Il y a eu plus de cas renvoyés au Comité au cours de cet exercice qu'au cours de l'exercice précédent. En effet, le Comité a été saisi de 38 griefs, contre 30 l'exercice précédent. Trois appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été renvoyés au Comité, mais celui-ci n'a été saisi d'aucun nouvel appel en matière de renvoi ou de rétrogradation.

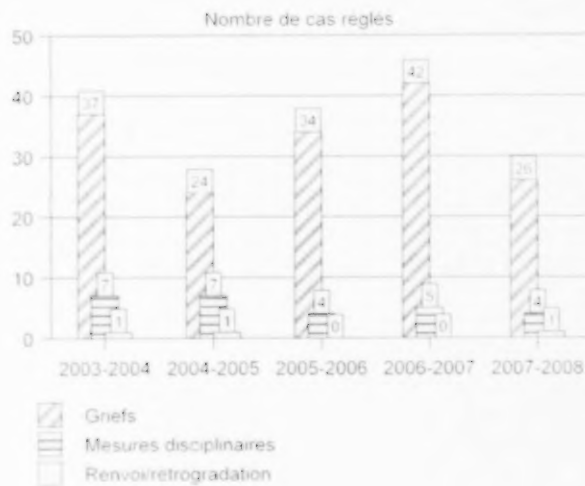
ii) Cas réglés

Le nombre de dossiers réglés par le Comité peut varier selon le degré de complexité et le nombre de questions soulevées. Dans le cas des griefs, l'objectif du Comité est d'en arriver à formuler une recommandation dans les trois mois suivant la réception du cas. Pour ce qui est des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation, le Comité s'efforce de respecter un délai de six mois.

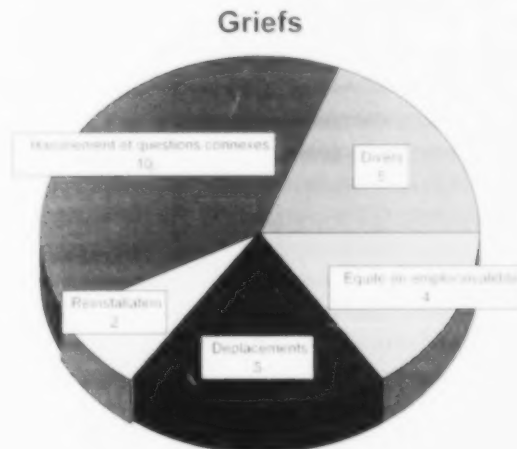
Il existe actuellement un délai d'attente avant que les cas ne soient examinés, et c'est surtout pour cette raison que ces normes de service ne sont pas respectées. Le Comité s'efforce néanmoins de le faire parce qu'il est déterminé à formuler des recommandations dans les délais; à cette fin, il a demandé et obtenu des ressources additionnelles à court terme. Il s'est toutefois révélé difficile de mettre les ressources en place et de conserver l'effectif. Le Comité continue à demander des fonds pour une période indéterminée, qui l'aideraient à accomplir son mandat.

En 2007-2008, le nombre de cas réglés a diminué. Le Comité a en effet examiné 31 cas cette année. Cette baisse a été due en partie à l'examen de deux dossiers très longs et complexes, un consistant en une plainte de harcèlement et l'autre, en un appel en matière de renvoi et de rétrogradation, et en partie aussi au temps supplémentaire que la présidente et le personnel opérationnel ont dû consacrer à des questions organisationnelles et stratégiques.

En ce qui concerne les griefs, 26 dossiers ont été réglés. Le Comité a réglé quatre dossiers d'appel relatifs à des mesures disciplinaires. Il a formulé des conclusions et recommandations dans un dossier de renvoi et de rétrogradation. Le tableau ci-dessous montre le nombre de cas réglés durant l'exercice visé comparativement aux exercices précédents :



Les types de griefs réglés durant l'exercice appartenaient aux catégories générales suivantes :



iii) Appels pour mesures disciplinaires et mesures de renvoi et de rétrogradation

Au cours de l'exercice visé, le Comité a complété quatre dossiers relatifs à des mesures disciplinaires. L'un d'entre eux a été présenté par un membre, tandis que les trois autres consistaient en un appel par des commandants divisionnaires (des « CO »). Un de ces appels par des CO comportait aussi un appel incident par un membre. Un appel portait sur une sanction consistant dans l'ordre de démissionner dans un délai de 14 jours, faute de quoi le membre serait renvoyé.

iv) Cas de renvoi et de rétrogradation

Le Comité a formulé des conclusions et recommandations dans un cas de renvoi et de rétrogradation en 2007-2008, seulement le cinquième de toute son histoire.

v) Conclusion

En tout, 41 cas ont été portés à l'attention du Comité au cours de l'exercice, et 31 ont été réglés. À la fin de l'exercice, 69 cas étaient toujours en cours d'examen, dont 58 griefs, 11 appels relatifs à des mesures disciplinaires, mais aucun appel relatif à des mesures de renvoi ou de rétrogradation. On peut voir au tableau ci-dessous le cheminement des cas et l'état général des cas dont le Comité était saisi au début et à la fin de cet exercice.

Aperçu de la charge de travail du Comité				
	<i>Griefs</i>	<i>Mesures disciplinaires</i>	<i>Mesures de renvoi et de rétrogradation</i>	<i>Total</i>
Cas à traiter à la fin de l'exercice 2006-2007	46	12	1	59
Cas portés à l'attention du Comité en 2007-2008	38	3	0	41
Cas examinés en 2007-2008	26	4	1	31
Cas à traiter à la fin de l'exercice 2007-2008	58	11	0	69

Résultat escompté

Le résultat escompté pour l'activité de programme 1 est exprimé dans l'activité comme telle : tous les destinataires des rapports de conclusions et de recommandations du Comité et des sommaires de ces rapports sont mieux informés grâce aux

recommandations indépendantes reçues du Comité et utilisent ces connaissances pour prendre des décisions concernant les relations de travail.

Analyse du rendement

Le Comité a formulé de nombreuses conclusions et recommandations en 2007-2008. Cependant, le Comité n'a pas fait autant de progrès qu'il l'aurait souhaité dans le domaine de l'examen des cas et de la réduction de l'arriéré. Il a cerné plusieurs obstacles à des progrès sur ce plan, y compris un accroissement des exigences de production de rapports organisationnels et la pénurie des ressources requises à cet égard, ainsi que les difficultés qu'il a connues dans ses tentatives de tirer le plus grand parti possible des fonds temporaires. Ces aspects sont discutés en plus grand détail dans la section « Leçons apprises ». Le Comité a poursuivi ses efforts en vue d'obtenir un financement à long terme pour s'attaquer aux éléments qui ont entravé les progrès par rapport à l'arriéré dans le domaine de l'examen des cas.

Le Comité a continué à mettre en oeuvre sa stratégie de réduction de l'arriéré en utilisant des fonds venant de la réserve de gestion pour doter trois postes temporaires. Il a élargi son processus d'examen préalable et, d'après les premiers indices, cette initiative contribuera à l'efficacité du Comité. Le titulaire du poste LA-01 s'occupe de l'examen préalable des cas avant qu'ils ne fassent l'objet d'une analyse plus poussée. Cette personne examine les dossiers au moment de leur envoi au Comité pour déterminer ceux qui peuvent être traités de façon plus expéditive et ceux pour lesquels il faut obtenir une documentation supplémentaire. Cet examen initial permet également de cerner les enjeux juridiques et la jurisprudence du Comité dans le domaine. Ce travail préalable allège la charge de travail des ETP LA-2(1) lorsqu'ils font une analyse plus poussée du dossier. Cela a également pour effet de créer un poste de perfectionnement, qui contribue à la planification de la relève du Comité. La dotation de l'autre poste LA-02(1) a certes contribué à la capacité opérationnelle du Comité de présenter des analyses approfondies à la présidente, aidant ainsi cette dernière à formuler des conclusions et recommandations.

Le Comité a maintenu ses dossiers de recherche et ses outils de recherche et il a encouragé la formation continue des membres du personnel pour assurer l'actualité de leurs connaissances au sujet des enjeux en évolution constante dans les domaines juridiques et des relations de travail. Chaque employé a participé à une formation relative aux exigences actuelles et liée, dans certains cas, au perfectionnement professionnel.

Le Comité a continué de donner suite à son engagement à maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE, et s'est ainsi doté d'un effectif expérimenté et qualifié pour relever les défis touchant l'examen des dossiers.

En 2007-2008, le Comité a doté tous les postes d'une durée indéterminée. Il a régulièrement tenu des réunions avec le personnel et il est resté fidèle à sa tradition de consulter tous les membres du personnel au sujet de l'élaboration et de la modification de ses politiques.

Le Comité a élaboré de nouvelles politiques pour optimiser le milieu de travail, y compris une politique sur le télétravail, et il a révisé sa politique sur le règlement des conflits. Il a continué à surveiller ses politiques sur les ressources humaines pour veiller à ce qu'elles procurent le maximum d'avantages à ses employés. Le Comité a également entrepris un examen pilote de l'utilisation d'un point d'accès confidentiel externe, allant de pair avec ses mécanismes de règlement des conflits établis.

Le Comité a continué d'évaluer ses activités de sorte à prévoir et à planifier les nouveaux défis et à combler les lacunes déjà cernées.

Un plan d'action a été élaboré pour le Comité afin de souligner son vingtième anniversaire, qui surviendra durant l'exercice 2008-2009. Ce plan inclut des activités de liaison et une publication à l'occasion du vingtième anniversaire.

Le Comité s'est penché sur les principaux enjeux soulevés dans l'évaluation du CRG, y compris InfoSource, l'accès à l'information et l'élaboration d'un plan d'évaluation pluriannuel. Vu l'évaluation faite de l'ensemble de la Gendarmerie à l'issue des rapports du *Groupe de travail Brown* et du Comité des comptes publics, la mise en oeuvre du plan d'évaluation a été reportée.

Le Comité a poursuivi ses efforts visant à élaborer une infrastructure plus robuste pour répondre aux exigences organisationnelles et intégrer ces exigences dans son cadre opérationnel afin de détourner le moins de ressources opérationnelles possible pour les initiatives organisationnelles et de permettre au personnel opérationnel de se concentrer sur l'examen des cas.

En 2007-2008, le Comité a doté, au moyen de fonds temporaires, un poste de soutien administratif. Pour des raisons de classification, il a été incapable de doter l'autre poste financé au moyen de la réserve de gestion (un poste de FI-03), mais il a travaillé avec son fournisseur de services en RH pour trouver une solution au problème. Le financement temporaire a permis au Comité de consacrer une partie des fonds à des changements, y compris à des améliorations de son bureau du greffe, à un soutien organisationnel additionnel grâce au recours à des experts-conseils et à une plus vaste planification quand à l'état de ses locaux.

Le Comité a participé activement au projet actuel d'élaboration d'un modèle de prestation de services, qui est une initiative financée par le Conseil du Trésor en vue d'élaborer un modèle de services partagés pour le soutien en matière de ressources humaines dans le cas des petits organismes.

Le Comité a fait des efforts continus pour travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et le ministère de la Sécurité publique afin de trouver des fonds stables et à long terme lui permettant de remédier à la pénurie de ressources dans les domaines du soutien organisationnel et administratif.

Activité de programme 2 : Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité externe et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues*	Autorisations	Dépenses réelles
287	321	198

* Cette ventilation des ressources n'a pas été rajustée en fonction de la répartition de 80 % (activité de programme 1) et 20 % (activité de programme 2) du Comité pour chaque activité de programme.

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
2	2	0

Le Comité estime consacrer 20 % de son temps et de ses ressources à des tâches liées à sa seconde activité de programme. La rémunération de la présidente du Comité et des membres du personnel (non compris les cotisations au régime d'avantages des employés) ont représenté 137 198 \$ pour l'exercice et les dépenses de fonctionnement, 75 213 \$.

Résultat escompté

Le résultat escompté pour l'activité de programme 2 est le suivant : à la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité externe sont mieux informés lorsqu'ils participent aux procédures régissant les relations de travail à la Gendarmerie et connaissent mieux les dispositions législatives, les dispositions réglementaires et les politiques pertinentes. À l'extérieur de la GRC, les utilisateurs des outils de communication du Comité externe comprennent mieux le processus de gestion interne de la GRC et, en général, les principes juridiques pertinents.

Analyse du rendement

Le Comité estime que son rôle de communication avec les intervenants est indispensable à l'accomplissement efficace de son mandat. Il utilise un certain nombre d'outils pour les activités de liaison, y compris son site Web (www.grc-ccc.gc.ca), sa publication trimestrielle *Communiqué*, des demandes de renseignements ainsi que des activités courantes de formation, des réunions et des initiatives de renforcement de la capacité. Une revue de chaque domaine de l'activité de liaison s'ensuit. Les données présentées sont basées sur le système interne d'enregistrement des activités de liaison du Comité.

En 2007-2008, le Comité s'est employé à solidifier la liaison et à mieux faire connaître le travail du CEE. Cela permet de faire connaître le travail du Comité en plus de contribuer à la transparence de son travail ainsi qu'à une ouverture et une compréhension en ce qui concerne les décisions relatives aux relations de travail et les politiques et pratiques s'appliquant à la GRC.

En 2007-2008, toutes les conclusions et recommandations de même que les décisions subséquentes du commissaire ont été résumées et diffusées sur le site Web (www.erc-ccc.gc.ca) dès que possible, dans les deux langues officielles. Les documents de formation utilisés dans des séances de formation antérieures sont également affichés sur le site Web. C'est le cas également des rapports clés, y compris des rapports annuels et des rapports gouvernementaux (RPP, RMR) ainsi que d'autres documents.

Durant l'exercice 2007-2008, le Comité a publié le *Communiqué* quatre fois. La publication renfermait des articles sur des sujets d'intérêt, comme les caractéristiques d'un bon grief, sur la présentation du Comité au *Groupe de travail Brown* et sur ses démarches de liaison.

Durant l'exercice, le Comité a tenu des réunions avec divers intervenants :

- la présidente du Comité est intervenue à la Conférence des représentants et sous-représentants des relations fonctionnelles de la région du Pacifique de la GRC;
- la présidente et la directrice exécutive du Comité ont comparu devant le *Groupe de travail Brown*;
- la présidente du Comité a comparu devant le Comité permanent des comptes publics relativement à l'examen fait par ce dernier de la vérification par la vérificatrice générale de l'administration des pensions et de l'assurance à la GRC effectuée en novembre 2006;
- la présidente et des membres du personnel du Comité ont assisté à la réunion annuelle des RRF de la GRC nouvellement élus;
- des membres du personnel du Comité se sont rendus au bureau régional de l'Atlantique pour la coordination des griefs (BCG) de la GRC;
- la présidente et des membres du personnel du Comité ont pris la parole devant des arbitres de niveau I de la GRC;
- des membres du personnel ont participé à trois visites de détachement de la GRC, y compris deux occasions de co-patrouille.

Le Comité a répondu à 96 demandes de renseignements, dont certaines étaient simples, tandis que d'autres portaient sur des questions juridiques complexes. Il a répondu dans un délai moyen de quatre jours et, dans certains cas, a fourni des renseignements additionnels dans des réponses plus détaillées à plus longue échéance.

Le Comité a élaboré un plan formel pour souligner son vingtième anniversaire durant l'exercice 2008-2009, comprenant un élément de liaison. Le Comité a également élaboré

un plan d'évaluation pluriannuel englobant la liaison. Comme nous l'avons déjà signalé, en raison de l'évaluation actuellement en cours à l'échelle de la GRC, la mise en oeuvre de ce plan est en suspens.

Leçons apprises

Nécessité de participer au processus d'examen de la GRC

Un des aspects les plus importants de l'exercice 2007-2008 a été la nécessité pour le Comité de consacrer des ressources à la question de la gouvernance et du changement culturel à la GRC. En tant qu'élément central du régime des relations de travail de la GRC, le Comité a contribué en comparaisant devant le Comité permanent des comptes publics ainsi qu'en rédigeant des observations destinées au *Groupe de travail Brown* et en comparaisant devant celui-ci. En outre, il a examiné attentivement les rapports résultants et a fait des commentaires et communiqué une rétroaction à ce sujet à divers intervenants. Bien qu'il se réjouisse de sa participation à ces processus et estime que son point de vue particulier ait enrichi les discussions, cela a consommé énormément de ressources. En tant que micro-organisme ne comptant que six ETP pour une période indéterminée, le Comité a dû consacrer une part considérable de son temps et de son énergie, surtout aux échelons les plus élevés, à ces enjeux stratégiques importants.

Par conséquent, le Comité a conclu qu'il est essentiel de se doter des capacités nécessaires pour réaliser les activités stratégiques, même au sein des petits organismes, mais que cela est souvent ignoré lors de la répartition des ressources. En 2007-2008, le Comité a réaffecté temporairement son personnel pour soutenir ces activités stratégiques, en fonction des besoins immédiats, au détriment de l'examen des cas.

Défis liés aux fonds temporaires pour les micro-organismes

En 2007-2008, le Comité a obtenu des fonds temporaires de la réserve de gestion, y compris des fonds sur deux ans pour le soutien organisationnel. Depuis 2006, il a reçu des fonds opérationnels sur cinq ans, devant être versés de façon décroissante à compter de 2008-2009. Malheureusement, diverses questions ont empêché le Comité de tirer parti de ces fonds autant qu'il l'aurait voulu.

Le Comité a connu des retards en matière de classification auprès de son fournisseur de services en RH pour ce qui est de classer les postes temporaires; il reste d'ailleurs un poste qui n'a pas été classé.

Comme les fonds fournis n'étaient pas indéterminés, mais simplement pour une période déterminée, les choix en matière de dotation étaient nécessairement limités, et le Comité n'a pas réussi à doter au complet les postes au moyen de détachements et d'échanges. Ce n'est qu'à l'automne 2007 que tous les ETP (existants déjà dans le budget de services votés et obtenus grâce au financement par la réserve de gestion de 2006) ont été entièrement dotés au Comité. En moins de quelques mois, deux des postes temporaires

étaient de nouveau à pourvoir, en large partie parce qu'ils ne pouvaient pas être dotés pour une période indéterminée.

L'existence de postes à pourvoir a réduit le volume de travail pouvant être accompli pour l'examen des cas. Le temps considérable consacré à la classification et à la dotation des postes a réduit la capacité du Comité d'accomplir tous les progrès voulus au moyen des fonds venant de la réserve de gestion. En outre, chaque nouveau processus de sélection a exigé l'attention de la directrice exécutive/avocate principale et d'autres membres du personnel du Comité, absorbant ainsi du temps qui aurait autrement été consacré à l'examen de cas, et ce, même après l'achèvement du processus de dotation. En effet, la directrice exécutive/avocate principale a ensuite dû s'occuper de perfectionner les capacités des nouveaux employés, une tâche certes importante et valable, mais qui a détourné nécessairement de l'attention qui aurait dû être consacrée à l'examen de cas.

Absence de ressources pour le soutien organisationnel

Des modifications importantes apportées sur les plans de la reddition de comptes et de la production de rapports ont augmenté le volume de ressources que le Comité doit consacrer à des fonctions organisationnelles. Ce dernier doit en effet respecter les mêmes exigences de reddition de comptes et de production de rapports que les grands ministères. Les pressions organisationnelles exercées sur le Comité n'ont pas diminué, et tous les employés aident ce dernier à assumer ses responsabilités.

Vu le manque de capacité organisationnelle du Comité, il a fallu détourner des employés de l'examen de cas pour leur permettre de s'occuper de ces initiatives obligatoires liées à la gouvernance. En outre, ces exigences organisationnelles accaparent une bonne part du temps de la présidente et de la directrice exécutive/avocate principale, ce qui réduit d'autant la capacité opérationnelle. La durée limitée des fonds temporaires, qui sont certes utiles, ne répond pas au besoin de créer une section permanente et stable de soutien organisationnel.

Section III : Renseignement supplémentaire

Lien du Comité au « cadre pangouvernemental » énoncé dans le rapport *Le rendement du Canada*.

Résultat Stratégique : Le Comité externe d'examen de la GRC a pour objectif d'exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.				
Activité de programme	Dépenses réelles de 2007-08 (en milliers de dollars)			Harmonisation avec le secteur de résultat du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Non-budgétaires	Total	
1. Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.	1 016	0	1 016	<p>Le résultat stratégique du Comité externe d'examen de la GRC appuie tous les résultats du gouvernement :</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>Affaires économiques</u> la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens; une croissance économique forte; une économie axée sur l'innovation et le savoir; un environnement propre et sain; un marché équitable et sécurisé. <u>Affaires sociales</u> des Canadiens en santé; des collectivités sécuritaires et sécurisées; une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale; une culture et un patrimoine canadiens dynamiques <u>Affaires internationales</u> un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale; la réduction de la pauvreté dans le monde grâce au développement durable; un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux; un Canada prospère grâce au commerce mondiale. <u>Affaires gouvernementales</u>
2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.	198	0	198	

L'objectif stratégique du Comité est aligné principalement sur le résultat « des collectivités sécuritaires et sécurisées » par la contribution du Comité à des procédés de relations de travail au sein de la GRC équitables, transparentes et responsables. L'efficacité et l'équité de la GRC, de même que la confiance du public dans l'organisme, contribuent à tous les résultats du gouvernement du Canada.

Le travail que le Comité accomplit dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, des droits de la personne et des exigences linguistiques est également aligné sur les résultats du gouvernement du Canada gravitant autour d'une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale ainsi qu'une culture et un patrimoine canadiens dynamiques.

Le travail du Comité est aligné sur les résultats liés aux « affaires gouvernementales » étant donné que le Comité appuie un service public, notamment la GRC, qui traduit l'excellence et le leadership.

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (ETP compris)

(milliers de dollars)	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2006-2007	2007-2008			
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
<u>Activité de programme 1</u> Examen indépendant, opportun, équitable et impartial des cas, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.	733	778	905	905	1 285	1 016
<u>Activité de programme 2</u> Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.	183	131	287	287	321	198
Total	916	909	1 192*	1 192*	1 606	1 214
Moins : Revenus non disponibles	0	0	0	0	0	0
Plus : Coût des services reçus sans frais **	118	139	151	151	151	149
Total des dépenses du Comité	1 034	1 048	1 343	1 343	1 757	1 363
Équivalents temps plein	6	6	9	9	10 ***	8

* Cette ventilation des ressources n'a pas été rajustée en fonction de la répartition de 80 % (activité de programme 1) et 20 % (activité de programme 2) du Comité pour chaque activité de programme.

** Les services reçus à titre gracieux comprennent habituellement les locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), la part des primes d'assurance des employés payée par l'employeur, les dépenses assumées par le SCT (sauf les fonds renouvelables), l'indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada et les services reçus de Justice Canada.

***Jusqu'en septembre 2007, les ETP initialement prévus étaient de neuf. Des fonds ont été obtenus pour embaucher une ressource organisationnelle supplémentaire pour une période d'un an. Il a été impossible de doter ce poste durant l'exercice. Un autre poste ETP est resté à pourvoir pendant six mois.

Tableau 2 – Crédits votés et législatifs

(en milliers de dollars)					
		2007-2008			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
60	Dépenses de fonctionnement	1 044	1 044	1 454	1 016
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	148	148	152	198
	Total	1 192	1 192	1 606	1 214

Tableau 3A – Loi sur les frais d'utilisation

On trouvera de plus amples renseignements sur les frais d'utilisation du Comité à <http://www.iths-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

Tableau 3B – Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation

On trouvera de plus amples renseignements sur les normes de service pour les frais d'utilisation du Comité à <http://www.iths-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

Tableau 4 – Réponse aux comités parlementaires et vérifications externes

On trouvera de plus amples renseignements sur la réponse du Comité aux comités parlementaires et vérifications externes à <http://www.iths-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

Tableau 5 – Vérifications internes

On trouvera de plus amples renseignements sur les vérifications internes du Comité à <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

Tableau 6 – Politiques sur les voyages

On trouvera de plus amples renseignements sur les politiques sur les voyages du Comité à <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2007-2008/index-fra.asp>.

Tableau 7 – États financiers

Énoncé de la responsabilité de la direction (non vérifié)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2008 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction du Comité. La direction a préparé les états financiers conformément aux politiques comptables du Conseil du Trésor, lesquelles sont fondées sur les principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information contenue dans ces états financiers. Une partie de cette information est fondée sur les meilleurs jugements et estimations de la direction et elle tient compte, comme il se doit, de l'importance relative. Afin de satisfaire à ses obligations redditionnelles, la direction tient à jour un ensemble de comptes qui garantit l'enregistrement centralisé des opérations financières du Comité. L'information financière contenue dans le Rapport sur le rendement du Comité et soumise aux Comptes publics du Canada concorde avec le présent état financier.

La direction tient à jour un système de gestion financière et de contrôle interne destiné à garantir, avec une certitude raisonnable, que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés, que les opérations sont exécutées conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans le respect de la réglementation en vigueur et dans les limites des autorisations parlementaires, et que ces opérations sont enregistrées comme il convient pour pouvoir rendre compte de l'usage des fonds publics. La direction tente également d'assurer l'objectivité et l'intégrité des données de ses états financiers en choisissant avec soin un personnel qualifié, en lui offrant la formation et le perfectionnement requis, en négociant des arrangements qui assurent une répartition adéquate des responsabilités, et en adoptant des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion sont compris par tous les membres du Comité.

Les états financiers du Comité n'ont pas été vérifiés.

Catherine Ebbs

Présidente

Le 23 juillet 2008

Monica Phillips

Directrice exécutive et avocate principale
par intérim

Le 23 juillet 2008

État de la situation financière (non vérifié)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Au 31 mars (en dollars)	2008	2007
Actif		
Actif financier		
Comptes débiteurs et avances (Note 4)	1 163	791
Actif non financier		
Immobilisations corporelles (Note 7)	17 939	-
Total de l'actif	19 102	791
Passif et avoir du Canada		
Passif		
Créditeurs et frais courus (Note 3 (c))	61 948	55 641
Vacances et congés compensatoires (*)	21 402	21 402
Indemnités de départ des employés (Note 5(b))	120 322	104 483
Total du passif	203 672	181 526
Avoir du Canada	(184 570)	(108 735)
Total du passif et de l'avoir du Canada	19 102	791

(*) Le montant estimé pour la charge à payer n'a pas changé du montant de 2007, puisque les charges associées ne sont pas matérielles.

Les notes font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2008	2007
(en dollars)	Réel	Réel
Avoir du Canada, au début de l'exercice	(180 735)	(149 698)
Coût de fonctionnement net	(1 337 253)	(1 054 529)
Crédits de l'exercice utilisés (Note 3)	(1 213 918)	(908 901)
Variation de la situation nette du Trésor (Note 3(c))	(29 204)	(29 384)
Revenus non disponibles pour dépenser (Note 3)	-	-20
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 6)	(148 704)	(143 995)
Avoir du Canada, à la fin de l'exercice	(184 570)	(180 735)

Les notes font partie intégrante des états financiers.

État des résultats (non vérifié)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2008		2007	
(en dollars)				
	Examen des cas indépendant et impartial	Activités de liaison et diffusion de renseignements	Total	Total
Dépenses				
Salaires et avantages sociaux	759 492	139 855	899 347	692 530
Services professionnels et spéciaux	198 421	48 793	247 214	165 626
Installations	77 514	19 378	96 892	94 514
Information	24 008	4 889	28 897	32 780
Déplacements et réinstallations	14 009	3 502	17 511	10 427
Communication	12 441	3 110	15 551	16 346
Équipement	10 718	2 755	13 473	23 968
Services publics, fournitures et approvisionnements	9 640	2 410	12 050	10 839
Location d'équipement	4 409	1 102	5 511	7 516
Amortissement	438	-	438	-
Réparations	295	74	369	-
Autres	-	-	-	3
Total des dépenses	1 111 385	225 868	1 337 253	1 054 549
Revenus				
Autres revenus	-	-	-	20
Coût de fonctionnement net	1 111 385	225 868	1 337 253	1 054 529

Les notes font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)**COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC**

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2008	2007
(en dollars)		
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	1 337 253	1 054 529
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	(148 704)	(143 995)
Amortissement des immobilisations corporelles (Note 7)	(438)	-
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (Diminution) des avances et débiteurs	372	(8 147)
Diminution (Augmentation) du passif	(22 146)	(22 890)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	1 133 667	879 497
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles (Note 7)	18 377	-
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(1 184 714)	(879 497)

Les notes font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

1. Mandat et objectifs

Aux termes de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (GRC)*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- ✓ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- ✓ les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- ✓ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés*;
- ✓ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- ✓ les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

Le Comité est également responsable des activités de communication et de diffusion des renseignements.

2. Principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires

Le Comité est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Comité ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

Le Comité fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Comité est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Comité sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

2. Principales conventions comptables (suite)

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Comité. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Dépenses

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- ✓ Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- ✓ Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(e) Avantages sociaux futurs

i) *Prestations de retraite* : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Comité au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du Comité découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Comité n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii) *Indemnités de départ* : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(f) Débiteurs

Les comptes débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les comptes débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(g) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Le Comité n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans les réserves indiennes et les collections dans les musées.

L'améliorations locatives sont amorties selon la méthode linéaire sur la période restant au bail ou la vie utile de l'amélioration.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

2. Principales conventions comptables (suite)

(h) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Le principal élément pour lequel des estimations sont faites est le passif pour les indemnités de départ. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Comité reçoit son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets du Comité diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

<i>(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :</i>		
(en dollars)	2008	2007
Coût de fonctionnement net	1 337 253	1 054 529
<i>Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :</i>		
<i>Ajouter (déduire) :</i>		
Rajustements de crédateurs à la fin de l'exercice des années précédentes	23 269	10 258
Revenus non disponibles pour dépenser	-	20
Vacances et congés compensatoires	-	(2 580)
Amortissement des immobilisations corporelles	(438)	-
Indemnités de départ des employés	(15 839)	(9 331)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 6)	(148 704)	(143 995)
	(141 712)	(143 628)

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

<i>(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours (suite) :</i>		
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits		
<i>Ajouter (déduire) :</i>		
Acquisition d'immobilisations corporelles (Note 7)	18 377	-
Crédits de l'exercice en cours utilisés	1 213 918	908 901
<i>(b) Crédits fournis et utilisés :</i>		
(en dollars)	2008	2007
Dépenses du programme - Crédit 60	1 453 940	880 354
Crédits annulés	(391 882)	(65 203)
	1 062 058	815 151
Plus sommes statutaires :		
Contributions au régime d'avantages des employés	151 860	93 750
Crédits de l'exercice en cours utilisés	1 213 918	908 901
<i>(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :</i>		
(en dollars)	2008	2007
Encaisse nette fournie par le gouvernement	1 184 714	879 497
Revenus non disponibles pour dépenser	-	20
	1 184 714	879 517
Variation de la situation nette du Trésor:		
Rajustements de créditeurs à la fin de l'exercice des années précédentes	23 269	10 259
(Augmentation) Diminution des débiteurs et avances	(372)	8 147
Augmentation (Diminution) des créditeurs et frais courus	6 307	10 979
	29 204	29 384
Crédits de l'exercice en cours utilisés	1 213 918	908 901

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

4. Débiteurs et avances

Le tableau ci-dessous fournit des détails relatifs aux débiteurs et avances :		
(en dollars)	2008	2007
Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux	913	541
Avances aux employés	250	250
Total	1 163	791

5. Avantages sociaux

(a) Prestations de retraite

Les employés du Comité participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Comité versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2007-2008, les charges s'élèvent à 110 706 \$ (69 093 \$ en 2006-07). Les charges présentées ci-dessous correspondent à environ 2,1 fois les cotisations des employés.

La responsabilité du Comité relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

Le Comité verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

(en dollars)	2008	2007
Obligation accumulée au titre des indemnités au début de l'exercice	104 483	95 152
Charge pour l'exercice	15 839	9 331
Obligation accumulée au titre des indemnités au début de l'exercice	120 322	104 483

6. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le Comité est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Il conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie (a).

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

6. Opérations entre apparentés (suite)

(a) Services fournis gratuitement par d'autres ministères

Au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Comité :

(en dollars)	2008	2007
Installations	96 342	94 514
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	52 362	49 481
Total	148 704	142 995

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Comité.

(b) Comptes créditeurs à la fin de l'exercice entre apparentés :

(en dollars)	2008	2007
Créditeurs - Autres ministères et organismes	5 381	5 377

7. Immobilisations corporelles

(en dollars)						
Coût total	Solde d'ouverture	Acquisitions	Dispositions et radiations	Solde de fermeture		
Améliorations locatives		18 377	-	18 377		
Coût total		18 377	-	18 377		
(en dollars)						
Amortissement cumulé	Solde d'ouverture	Amortissement	Dispositions et radiations	Solde de fermeture	2008 Valeur nette comptable	2007 Valeur nette comptable
Améliorations locatives	-	438	-	438	17 939	-
Coût total	-	438	-	438	17 939	-

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

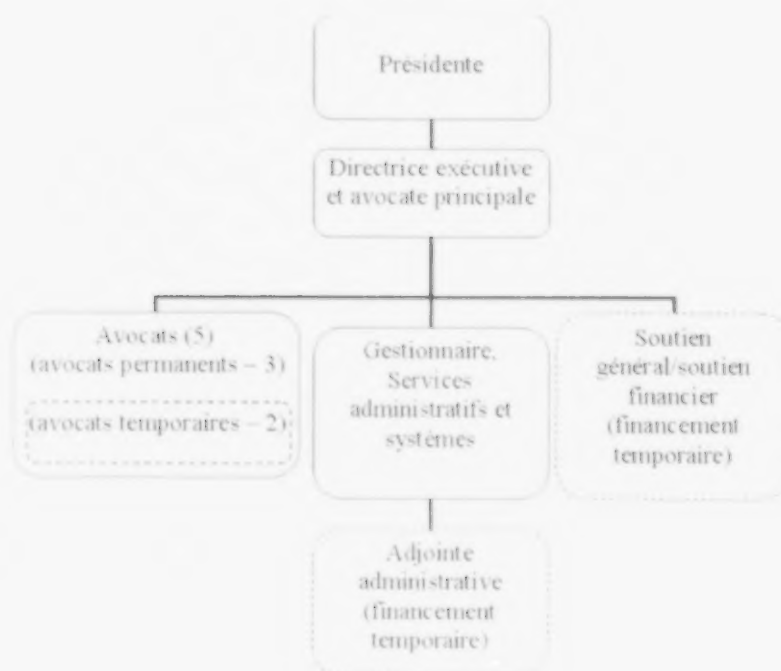
8. Information comparative

Des données comparatives ont été réagencées afin de se conformer à la présentation de l'exercice courant.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Renseignements organisationnels

Le Comité relève directement du Parlement par l'entremise du ministre de la Sécurité publique. Il ne compte qu'un membre, le président, qui est nommé par décret.



Le Comité assure également des services internes, comme des services organisationnels et administratifs, notamment dans les domaines suivants : gestion et surveillance, gestion des ressources humaines, gestion financière, gestion de la chaîne d'approvisionnement, gestion de l'information, technologie de l'information, services juridiques, évaluation, vérification interne et autres, ce qui inclut le soutien administratif général et la surveillance des accords de service partagés. Les services internes sont extrêmement importants et appuient toutes les activités de programme et priorités du Comité.

Personne-ressource

Monica Phillips
Directrice exécutive et avocate principale par intérim
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, Succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : (613) 998-2134
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-ccc.gc.ca
Site Web : www.erc-ccc.gc.ca